



Viewpoint 「転職市場の変化」

- ・ 育児休業中に転職等をした場合の育児休業給付の取扱い
- ・ 企業における生成 AI の活用状況
- ・ 新型コロナ変異型「ニンバス」の流行と社員感染時の企業対応
～人事労務担当者が押さえておくべきポイント～

Viewpoint

「転職市場の変化」

1. 若手社員の採用賃金の激変

大卒初任給が 30 万円という話題は、新卒採用をしている会社にショッキングなニュースとして伝わりました。しかし、もうすでに『初任給 30 万円』という金額にそれほど驚かれることはないでしょう。

このニュースの背景にはある問題が潜んでいることをご存知でしょうか。それは、初任給を 30 万円にした場合、それ以前に入社した社員の賃金も 30 万円以上にしなければならないことです。

22 歳大卒の初任給を 30 万円にするのであれば、今働いている 23 歳や 24 歳の社員の賃金も 30 万円以上にしなければなりません。そうしなければ、今働いている社員は初任給 30 万円を提示している会社に転職してしまうでしょう。



事実、今の転職市場では『第二新卒』といわれる入社 3 年以内の社員を対象とした中途採用活動が活性化しています。仮に、初任給 22 万円で新卒採用した入社 1 年目の社員がいたとしましょう。この社員が『第二新卒募集 31 万円』と書かれた求人広告を見たとき、転職すればいきなり 9 万円も収入が増えることが分かります。

転職時の賃金が高くて、その後も賃金が高いまま維持されることが約束されているわけではありません。そのことを詳しく知らない若い社員は何の疑いもなく転職をしてしまうことになるでしょう。

事実、新卒社員がすぐに転職してしまうといった相談が増えています。最近の転職市場では若手社員を 30 万円以上で採用していることを知ってください。いくら努力して新卒を採用しても定着させなければ意味がありません。この対策が必要になりました。

2. 初任給 30 万円企業の採用担当者の話

『第二新卒の採用は新卒採用と同様に難しかった』というのが、今までの大手企業の採用担当者の話でした。ところが、ここ 2~3 年は『初任給を 30 万円に上げることに伴って在職社員の賃金も上げたため、若手社員の中途採用がとても楽になった』という感想を聞くようになりました。

これは、中小企業の若手社員でも高い賃金を見て気軽に転職を考えてしまう時代になったことを意味しています。賃金の差が 1 万円程度であれば簡単に転職を考えることはないでしょうが、先述した事例のようにいきなり 10 万円近く賃金上がるのであれば、すぐにでも転職したい気持ちになるでしょう。

日本全体における初任給の上昇で、転職する社員が増える問題も同時に発生するでしょう。

3. 大手企業には社員の納得できる 人事制度はほとんどない

こうした第二新卒をはじめとする中途採用を積極的に行っている大手企業では、採用した社員の評価と処遇（昇給、賞与）はほとんど一致していません。過去に、大手企業の人事制度の構築をしましたが、社員の評価を決める会議で決定した評価点数で昇給、賞与が決まることは、まずないといってもいいでしょう。なぜなら、その後『調整会議』といわれる会議を必ず行った上で、昇給、賞与の最終金額を決定するからです。



大手企業では、組織上のさまざまな理由から社員の昇給、賞与の金額を調整しています。つまり、社員を評価する人事制度があったとしても、その『評価』と『昇給、賞与』が一致していない問題を解決できていないのです。

とはいえ、大手企業では中小企業と比べて昇給、賞与が多いため、そのことを深く追求する社員はいないでしょう。

さらには『評価』と『昇進、昇格』も一致していません。全ての大手企業に派閥があるとはいえませんが、これもまた組織上のさまざまな理由から『評価』と『昇進、昇格』を一致させることができていないのが実態です。

しかし、こういったことを社員が不平不満として口に出すことはないでしょう。その理由は、はじめから大手企業に入社すると次第にそれが当たり前だと感じて仕事をするようになるからです。

このように、不平不満を口にする社員がいないというのも大手企業の特徴です。第二新卒で賃金が高いからといって大手企業に入社しても、成長する意欲のある社員はこの『評価』と『処遇』が一致していない問題に直面し、やる気を失っていくことが十分に考えられます。このことを社員に教育していくことが必要でしょう。

【安藤 貴裕】

～ 令和7年度地域別最低賃金が改定されます ～

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和7年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめました。改定額及び発効予定年月日は下記のとおりとなっておりますので、従業員の皆様の時給単価についてご確認いただきますようお願い致します。

令和7年度地域別最低賃金一覧

都道府県名	改定額(円)	発効年月日(予定)	都道府県名	改定額(円)	発効年月日(予定)
北海道	1,075	令和7年10月4日	滋賀	1,080	令和7年10月5日
青森	1,029	令和7年11月21日	京都	1,122	令和7年11月21日
岩手	1,031	令和7年12月1日	大阪	1,177	令和7年10月16日
宮城	1,038	令和7年10月4日	兵庫	1,116	令和7年10月4日
秋田	1,031	令和8年3月31日	奈良	1,051	令和7年11月16日
山形	1,032	令和7年12月23日	和歌山	1,045	令和7年11月1日
福島	1,033	令和8年1月1日	鳥取	1,030	令和7年10月4日
茨城	1,074	令和7年10月12日	島根	1,033	令和7年11月17日
栃木	1,068	令和7年10月1日	岡山	1,047	令和7年12月1日
群馬	1,063	令和8年3月1日	広島	1,085	令和7年11月1日
埼玉	1,141	令和7年11月1日	山口	1,043	令和7年10月16日
千葉	1,140	令和7年10月3日	徳島	1,046	令和8年1月1日
東京	1,226	令和7年10月3日	香川	1,036	令和7年10月18日
神奈川	1,225	令和7年10月4日	愛媛	1,033	令和7年12月1日
新潟	1,050	令和7年10月2日	高知	1,023	令和7年12月1日
富山	1,062	令和7年10月12日	福岡	1,057	令和7年11月16日
石川	1,054	令和7年10月8日	佐賀	1,030	令和7年11月21日
福井	1,053	令和7年10月8日	長崎	1,031	令和7年12月1日
山梨	1,052	令和7年12月1日	熊本	1,034	令和8年1月1日
長野	1,061	令和7年10月3日	大分	1,035	令和8年1月1日
岐阜	1,065	令和7年10月18日	宮崎	1,023	令和7年11月16日
静岡	1,097	令和7年11月1日	鹿児島	1,026	令和7年11月1日
愛知	1,140	令和7年10月18日	沖縄	1,023	令和7年12月1日
三重	1,087	令和7年11月21日	全国加重平均額	1,121	-



育児休業中に転職等をした場合の 育児休業給付の取扱い

子どもの誕生をきっかけに、仕事と育児の両立がしやすい企業へ転職する従業員もいます。また、会社が育児休業中に出向を命じたり、転籍を求めたりすることもあります。以下では、このように育児休業中に従業員を雇用する会社が変わる場合の、出生時育児休業給付金や育児休業給付金（以下、まとめて「育児休業給付」という）について確認します。

育児休業給付の支給

育児休業を取得し、一定の要件を満たしたときには、手続きをすることで雇用保険から従業員に育児休業給付が支給されます。

支給対象となるのは、原則、子どもが1歳になるまでの育児休業であり、取得する育児休業にあわせる形で出生時育児休業給付金か、育児休業給付金、またはその両方が支給されます。

さらに、子どもが1歳時点や1歳6ヶ月時点で保育所に入所できないといった一定の延長事由があるときには、最長2歳になるまで育児休業給付金が支給されます。

育児休業中の転職

育児休業中であっても、転職することはでき、転職後の会社でも要件を満たせば育児休業を取得することができます。

ただし、育児休業給付が支給される回数は、転職前後の育児休業それぞれで数えることになっており、実質的に転職前後で引き続き育児休業を取得しているような場合であっても、転職前後の会社では異なる育児休業として扱われます。そのため、例えば、すでに転職前の会社で育児休業給付金を2回に分けて受給してい

たような場合には、転職後の会社では3回目の育児休業給付金の受給となり、原則として、育児休業給付金は支給されません。

育児休業中に出向・転籍

会社の指示により育児休業中に出向したり、転籍に同意したりすることで、育児休業中に従業員の雇用される会社が変わることがあります。2025年3月31日以前までは、実質的に出向（転籍）前後で引き続き育児休業を取得しているような場合であっても、転職と同様に、育児休業給付についても異なる会社で育児休業を取得したものとして取り扱われてきました。

これについて、2025年4月1日以降は、出向（転籍）後の継続する育児休業は分割取得回数に含まれないことになりました。また、出向（転籍）前の支給単位期間が引き継がれることになりました。そのため、すでに出向（転籍）前の会社で育児休業給付金の給付を2回に分けて受給していたとしても、引き続き2回目の育児休業として育児休業給付金が支給されます。

また、育児休業を延長している途中で出向や転籍する場合であっても育児休業給付金は引き続き申請ができます。

出向や転籍時の申請については、手続きの流れや必要書類が異なります。手続きが発生する際には、最寄りのハローワークで確認する等、丁寧に対応を進めましょう。

企業における生成AIの活用状況

今年7月に総務省から情報通信白書の最新版*が発表されました。ここでは、その結果から企業の生成AI活用状況をみていきます。

積極活用方針は2割程度

上記白書から、企業における生成AIの活用方針策定状況をみると、表1のとおりです。

【表1】生成AIの活用方針策定状況 (%)

	大企業	中小企業
積極的に活用する方針	26.1	17.5
活用する領域を限定して利用する方針	29.6	16.8
利用を禁止している	5.4	1.4
方針を明確に定めていない	25.8	47.6
わからない	13.2	16.8

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

大企業は、活用する領域を限定して利用する方針が29.6%で、中小企業は、方針を明確に定めていないが47.6%で最も高くなりました。積極的に活用する方針は、大企業で26.1%、中小企業は17.5%でした。

活用における懸念事項

次に白書から、生成AI活用における懸念事項をみると、効果的な活用方法がわからないが最も高く、30.1%となりました。次いで、社内情報の漏洩などのセキュリティリスクがあるが27.6%、ランニングコストが掛かるが24.9%などとなっています。

活用で得られる効果は

同様に、生成AI活用による効果・影響をまとめると、表2のとおりです。

【表2】生成AIの活用による効果・影響 (複数回答、%)

業務効率化や人員不足の解消につながる	32.8
ビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる	22.7
斬新なアイデア / 新たなイノベーションが生まれる	22.5
社内情報の漏洩などのセキュリティリスクが拡大する	21.0
著作権等の権利を侵害する可能性が拡大する	14.2
活用しないと企業としての競争力が失われる	11.8
人材育成の方針を見直す必要がある	11.3
出力結果に倫理上不適切な内容や偏見が含まれる可能性が拡大する	9.9
解雇や配置換えの必要がある	5.2
その他	0.0
特に影響はない	29.5

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

生成AIの効果では、業務効率化や人員不足の解消につながるが32.8%で最も高くなりました。次いでビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる、斬新なアイデア/新たなイノベーションが生まれるなどが20%を超えています。影響面では、セキュリティリスクの拡大や著作権等の権利侵害の割合が高い状況です。

この結果をみる限り、自社での生成AIの活用方針が明確でない中小企業が少なくないこと、生成AIの活用は、業務の効率化や人手不足解消のためというイメージを持つ企業が多いことがわかります。

貴社での生成AI活用は、どの程度進んでいるでしょうか。

※総務省「令和7年版 情報通信白書」

ここでのデータは、白書掲載の「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」の結果によるものです。今年1月から2月にかけて、日本、米国、ドイツ、中国の国民を対象に実施したアンケート調査です。白書の詳細は次のURLのページから確認いただけます。
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r07/pdf/index.html>



新型コロナ変異型「ニンバス」の流行と社員感染時の企業対応

～ 人事労務担当者が押さえておくべきポイント ～

新型コロナウイルス「ニンバス」の特徴と現状

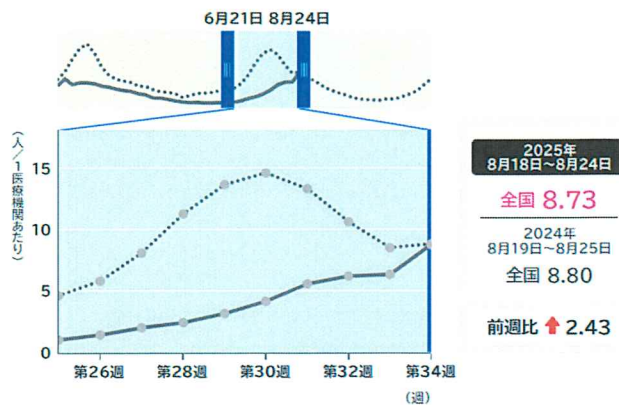
8月以降、新型コロナウイルスの変異株「ニンバス」の感染者が全国的に増加傾向をみせています。厚生労働省によると、8月24日までの1週間に報告された全国の新型コロナウイルスの1医療機関あたりの感染者数は8.73人で、10週連続で増加しています。「ニンバス」は従来の新型コロナと比較して、強烈な喉の痛みが特徴で、カミソりを飲み込んだような痛みから、欧米では「カミソリ刃の喉 (razor blade throat)」と名付けられています。ここ数年、新型コロナは夏と冬に流行する傾向があり、夏場の流行は9月初旬～中旬頃までがピークのため、もうしばらくは感染への注意が必要です。

新型コロナウイルスは、2023年5月8日より季節性インフルエンザと同等の「5類感染症」に分類されました。これにより、感染者や濃厚接触者への法的な外出自粛や就業制限がなくなり、対応は個人や事業者の自主的な判断に委ねられています。

今回は、「ニンバス」の流行に際し、改めて新型コロナウイルスの5類移行後の社員感染時の企業対応のポイントについて考えてみたいと思います。

新型コロナウイルスの感染状況の推移

— 今年(2025年) 前年(2024年)



※NHK「感染症データと医療・健康情報」サイトより



感染した場合の出勤を控える期間の目安

厚生労働省は、5類移行後の新型コロナウイルス感染者に対し、発症日（無症状の場合は検体採取日）を0日目として5日間、かつ症状軽快から24時間程度経過するまで、外出を控えることを推奨しています。企業としては、この指針（療養に関するQ&A）に沿って、感染対策や就業ルール等の方針を定め、従業員に周知することが求められます。一般的には、発症後5日間かつ解熱後2日経過を出勤制限の基準とする企業が多いようです。

発熱している社員から出勤したいと言われたら？



発熱などの症状がある社員が出勤を希望した場合、会社は出勤を拒否できるのでしょうか？ 労働安全衛生法第68条に基づき、伝染性疾患に罹患した労働者の就業を禁止することはできますが、新型コロナウイルスは同条の対象疾患に指定されていません。しかし、社員の労働義務は、労働契約上の債務の本旨に従っ

た「完全な労務提供」であることが前提です。高熱やひどい咳などの症状のため、十分に業務を遂行できないことが明らかに認められる場合や、他の従業員への感染リスクを考慮し、事業者の安全配慮義務に基づき、出社を拒否することは可能と考えられます。この場合、医師の診断書の提出を求め、労務不能の客観性を担保しておくことを推奨します。

休業手当の支払いが必要なケース

感染した社員が自主的に休む場合、欠勤扱いまたは年次有給休暇を活用し、休業手当の支払いは不要です。一方、会社が感染した社員や発熱症状のある社員に対し、会社の判断で出勤停止を命じた場合は、使用者の責に帰すべき事由による休業（労働基準法第26条）として、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要になるケースがあります。例えば、在宅勤務が可能である場合や、症状の程度にかかわらず、会社が一律に出勤停止を命じる場合は、会社都合による休業とみなされ、休業手当の支払いが必要になる可能性が高いです。なお、前述の高熱やひどい咳などの症状のため「完全な労務提供」ができない社員に対して出勤停止を命じる場合は、使用者の責に帰すべき事由にはあたらないため、通常、休業手当の支払いは不要と考えられます。

他の社員への安全配慮義務とテレワークの活用

企業は、職場の安全と健康を確保する安全配慮義務（労働契約法第5条）を負っており、職場での感染拡大防止策を講じる必要があります。コロナ禍においては常態となりましたが、マスク着用の推奨、換気の徹底、消毒液の設置、「3つの密」の回避などの対策が求められます。特に接客業や医療機関など、感染リスク

**安全配慮
義務**



が高い職場では、より厳格な対策が必要です。



業種や職種にもよりますが、感染拡大防止策の一つとして、テレワークの活用は非常に有効です。ICTを活用した柔軟な働き方は、業務の継続性を確保しつつ、社員の健康リスクや職場での感染リスクを低減できます。特に軽症の場合や発症後5日以内で症状が軽快した社員、家族が感染し濃厚接触者に該当する社員には、在宅勤務を推奨することで、社員の安心感を高めるとともに、職場のリスクマネジメントにつながります。

新型コロナウイルスの社員感染時の対応は、業種や職場の状況、社員の健康状態によりケースバイケースです。不明点や対応に迷われた場合は、当事務所までお気軽にご相談ください。

東京都では、10月から始まる新型コロナウイルスの定期接種について、区市町村に対して1回あたり1,000円を独自に補助するそうです。補助対象は65歳以上か、60～64歳で基礎疾患がある人で、高齢者らの定期接種の自己負担額を軽減するのが目的です。



【河合】